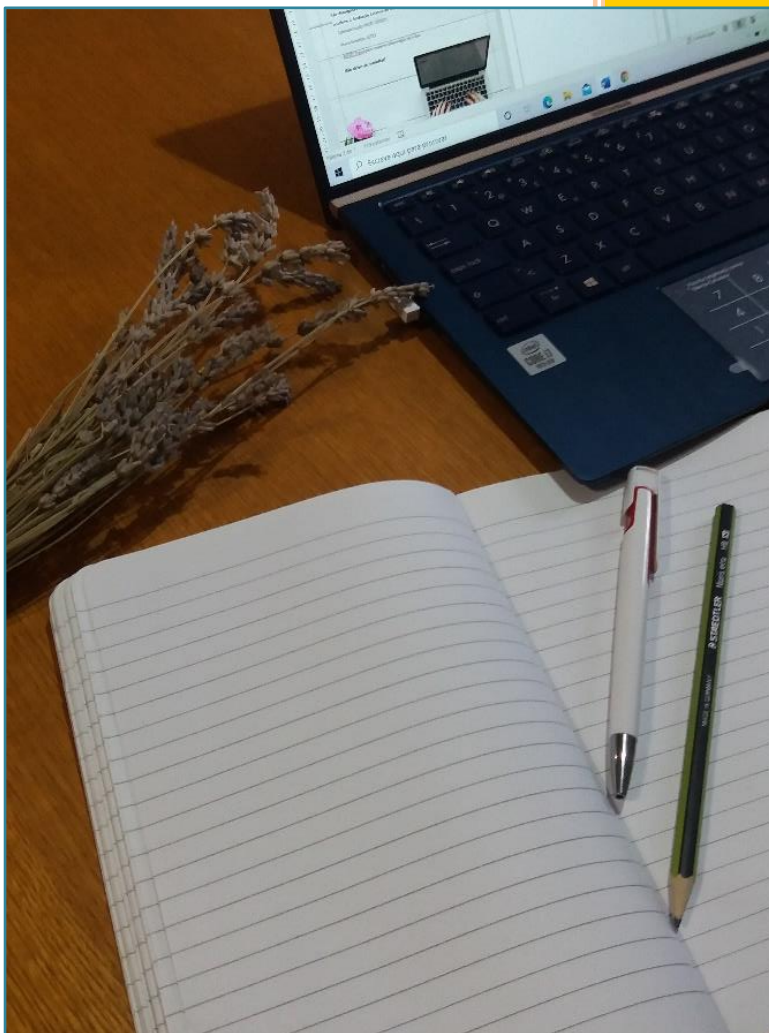


Plano de Formação e Ação



Maria José Silvestre

Centro de Formação Beatriz Serpa Branco

2021/22

Índice Geral

Índice de Quadros	2
Índice de Figuras	2
Índice de Siglas e Acrónimos	2
Introdução	3
Parte I – Plano de Formação	5
1. Metodologia	6
2. Caracterização da organização (CFAE/território educativo/escolas e agrupamentos).6	
2.1. Enquadramento da entidade formadora	6
2.2. Missão e Visão	6
2.3. Estruturas de direção e gestão	8
2.4. Território educativo da área de abrangência do Centro	10
3. Identificação das necessidades de formação	11
4. Plano de Formação 2021/22	15
4.1. Formação financiada – candidatura POCH 2021/23	15
4.2. Opções estratégicas	17
5. Comunicação à comunidade	18
6. Avaliação do Plano de Formação	18
Parte II – Outras Atividades	21
7. Avaliação Externa do Desempenho Docente	22
8. Plano de Transição Digital das Escolas	23
Considerações Finais	25

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Diretores das escolas/agrupamentos associados	9
Quadro 2 – Composição da Secção de Formação e Monitorização	9
Quadro 3 – Caracterização das escolas/agrupamentos associados	11
Quadro 4 – Identificação inicial de necessidades de formação	12
Quadro 5 – Identificação das áreas prioritárias de formação	13
Quadro 6 – Ordenação das áreas prioritárias de formação para PND, segundo os Diretores	14
Quadro 7 – Identificação das áreas globais de formação (pessoal não docente), segundo a Autarquia de Évora	14
Quadro 8 – Plano de formação 2021/23 – ações financiadas pelo POCH	16
Quadro 9 – Monitorização e avaliação do Plano de Formação de 2021/22	19
Quadro 10 – Etapas da produção do PADDE	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Organograma do CFBSB	8
---------------------------------	---

ÍNDICE DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

- AE – Agrupamento de Escolas
- AEDD – Avaliação Externa do Desempenho Docente
- BAE – Bolsa de Avaliadores Externos
- CCPFC – Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua
- CFAE – Centro de Formação de Associação de Escolas
- CFBSBP – Centro de Formação Beatriz Serpa Branco
- CPA – Código do Procedimento Administrativo
- DGE – Direção-Geral de Educação
- E@D – Ensino a distância
- EnA – Escola não Agrupada
- PADDE – Plano de Ação para o Desenvolvimento Digital das Escolas
- PDCA – Plan, Do, Check, Act
- PFA – Plano de Formação e de Atividade
- PTD – Plano de Transição Digital
- POCH – Programa Operacional do Capital Humano
- SELFIE – Self-reflection on Effective Learning by Fostering the use of Innovative Educational technologies (Autorreflexão sobre a aprendizagem eficaz através da promoção da utilização de tecnologias educativas inovadoras)
- SFM – Secção de Formação e Monitorização
- TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação
- WWW – World Wide Web

INTRODUÇÃO

O Centro de Formação Beatriz Serpa Branco (CFBSB) encontra-se alinhado com o desígnio educativo nacional de proporcionar às crianças, aos jovens e aos adultos uma educação e uma formação de elevada qualidade.

Assim, propomo-nos reforçar a capacidade e a qualidade das respostas dadas às necessidades formativas diagnosticadas nas escolas, via Secção de Formação e Monitorização da Comissão Pedagógica, às necessidades dos seus profissionais no que respeita à progressão na carreira e aos interesses e necessidades de docentes e não docentes, relativamente à melhoria dos seus conhecimentos, capacidades e competências. Propomo-nos ainda atender às necessidades prioritizadas pela Administração Educativa.

Para isso, importa valorizar não apenas os momentos formais de formação, mas também os momentos de debate, de partilha de ideias e de reflexão sobre o contributo de todos e de cada um na transformação que desejamos para a escola de sucesso, qualidade e integração que todos ambicionamos consolidar. Importa também valorizar as funções desempenhadas pelos docentes que integram a Bolsa de Avaliadores Externos, que compõem a Bolsa de Formadores do CFBSB e que integram a Comissão Pedagógica deste Centro de Formação de Associação de Escolas (CFAE). Essa valorização parece-nos ser vital para a dinamização dos projetos educativos e formativos das Escolas e dos Agrupamentos de Escolas (AE) e para a criação de sinergias com o Centro.

Enquadrado legalmente por vários decretos-leis, despachos, declarações de retificação e circulares¹, o Plano de Formação e Ação do CFAE Beatriz Serpa Branco deverá constituir-se

¹ - Decreto Regulamentar n.º 35/2002 de 23 de abril, de 23 de abril – cria o modelo de certificado de formação, nas suas duas modalidades;

- O Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, aprovou o regime jurídico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação e ensino não superior;

- Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro - Estabelece o regime jurídico da formação contínua de professores e define o respetivo sistema de coordenação, administração e apoio;

- Despacho n.º 4595-2015, de 6 de maio - Estabelece o processo de avaliação, certificação e reconhecimento de formação acreditada;

- Despacho n.º 5741/2015, de 20 de maio - Estabelece o processo de reconhecimento e certificação das ACD;

- Despacho n.º 5418/2015, de 22 de maio - Estabelece a correspondência entre as áreas de formação previstas no Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, e as áreas de formação estabelecidas na legislação anterior à sua publicação;

- Declaração de retificação n.º 470/2015, de 11 de junho - Declaração de Retificação ao Despacho n.º 5741/2015, de 29 de maio (que fixa o processo de reconhecimento e certificação das ACD);

- Decreto-Lei n.º 127/2015, de 7 de julho - Aprova as regras a que obedece a constituição e funcionamento dos CFAE;

- Decreto-Lei n.º 86-A/2016 de 29 de dezembro, de 29 de dezembro - define o regime da formação profissional na Administração Pública;

- Despacho n.º 779-2019, de 18 de janeiro – Define as prioridades de formação contínua para efeitos do art.º 9.º do RJFC;

como uma bússola orientadora da ação: iluminando o caminho e direcionando os passos, para além de deixar vislumbrar possibilidades e de revelar alternativas outras.

Uma postura de constante autorregulação e redirecionamento é aquela que se nos afigura mais adequada à atuação do CFAE Beatriz Serpa Branco. Assim, a metodologia que segue o ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) enquanto processo sistemático de melhoria contínua, parece-nos ser a mais adequada, no sentido de atingirmos os objetivos que nos propomos alcançar com a implementação deste Plano de Formação e Ação.

Tratando-se de um Plano de Formação e de Ação, este documento integra duas partes: por um lado, as questões relacionadas com a formação profissional dos seus *stakeholders* (Parte I – Plano de Formação) e, por outro lado, as questões que dizem respeito às outras áreas de atuação do CFBSB (Parte II – Outras Atividades).

- Despacho n.º 2053/2021, de 24 de fevereiro – Procede à segunda alteração do Despacho n.º 779/2019, de 18 de janeiro

- Despacho da Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público - Estabelece os efeitos a considerar relativamente à avaliação dos formadores, acreditados pelo CCPFC, que colaborem com o CFAE, sem contrapartida financeira.

- Despacho n.º 4272-A/2021, de 27 de abril – Adequação dos prazos do ciclo avaliativo previsto no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, e no Despacho n.º 12567/2012, de 26 de setembro, bem como os procedimentos de natureza excepcional inerentes à formação contínua dos educadores de infância e dos docentes dos ensinos básico e secundário, relativos aos anos escolares de 2019-2020 e 2020-2021.

Parte I – Plano de Formação

1. Metodologia

O Plano de Formação para 2021/2022 foi pensado e desenhado a partir de três eixos estratégicos (Eixo estratégico 1 – Conhecer; Eixo estratégico 2 – Avaliar; Eixo estratégico 3 – Planear para Intervir), consubstanciados em três etapas: Etapa 1 – Conhecer o Centro, os seus *stakeholders* e o seu território de abrangência; Etapa 2 – Elaborar o Relatório do Plano de Formação de 2020/21²; Etapa 3 – Planear a intervenção e desenhar o Plano de Formação e Ação.

Assim, num momento inicial procedemos ao desenho da ação, partindo do conhecimento do público-alvo direto – os profissionais das escolas não agrupadas (EnA) e agrupamentos associados ao Centro – e do levantamento de necessidades, com o objetivo de assegurar a existência de uma relação direta entre a oferta formativa e os Planos Educativos e de Atividades dos AE e EnA. Em simultâneo, procedemos ao Relatório do Plano de Formação e Atividades de 2020/21, por forma a assegurar a adequação do plano à situação de partida.

Constituíram critérios de elaboração deste plano a sua abrangência, a adequação aos destinatários, o grau de participação dos atores envolvidos, o rigor, a coerência interna e a adequação às políticas educativas vigentes.

2. Caracterização da organização (CFAE/território educativo/escolas e agrupamentos)

2.1. Enquadramento da entidade formadora

O Centro de Formação Beatriz Serpa Branco é um Centro de Formação de Associação de Escolas (dos Concelhos de Arraiolos, Évora, Montemor-o-Novo, Mora, Portel, Vendas Novas e Viana do Alentejo), constituído de acordo com o disposto no quadro do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores consignado no Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, nomeadamente nos seus art.º 10.º e art.º 11.º, e no Decreto-Lei n.º 127/2015, de 7 de julho.

2.2. Missão e Visão

As organizações educativas são um pilar fundamental da Educação, em todos os países, neste mundo em constante e rápida mudança, sejam elas escolas/agrupamentos ou centros de formação. A formação ao longo da vida torna-se norma, num tempo em que as

² A disponibilizar na página *online* do Centro de Formação Beatriz Serpa Branco.

sucessivas alterações económicas e sociais colocam constantes desafios e oportunidades. Qualquer profissional precisa de desenvolver um leque vasto de competências complexas, num tempo em que as tecnologias continuarão a mudar o mundo e a forma como nos relacionamos e criamos produtos, saberes, conhecimentos ou relações.

No desenvolvimento das competências do século XXI, a formação e o trabalho cooperativo assumem especial relevo, tendo em vista o desenvolvimento profissional. Também ao nível das lideranças se exigem competências várias. Uma direção eficaz tem de ser dialogante e cooperante, capaz de promover o trabalho cooperativo, incentivando e motivando os colaboradores a envolverem-se no projeto comum, quebrando o isolamento, induzindo a constituição de equipas e comunicando de forma eficaz, garantindo que todos têm acesso atempado à informação.

É neste contexto que, no quadro do seu Projeto de Intervenção para o quadriénio 2021/2025, a Diretora definiu a Missão e a Visão do CFAE Beatriz Serpa Branco, nos quais este Plano de Formação e Ação se alicerça:

Missão

Apoiar a formação do pessoal docente e não docente, com competências atribuídas no que respeita à gestão da formação contínua, em colaboração direta com as escolas associadas, e colaborar no processo de avaliação do pessoal docente coordenando a bolsa de avaliadores externos.

Visão

- Assumir um papel relevante na organização, gestão, execução acompanhar e avaliação da formação, visando sempre a melhoria.
- Contribuir para o desenvolvimento de competências gerais e específicas dos profissionais da educação, sempre em articulação com a implementação de políticas educativas estruturantes e emergentes.
- Promover práticas docentes que contribuam para a melhoria dos resultados escolares e educativos dos alunos e a melhoria do clima das escolas, tendo em vista uma escola mais inclusiva.
- Contribuir para a capacitação das escolas, tornando-as autorreflexivas e aprendentes, capazes de gerir a sua própria melhoria organizacional.

2.3. Estruturas de direção e gestão

O CFAE Beatriz Serpa Branco tem como órgãos de direção e gestão a Comissão Pedagógica, o Conselho de Diretores e a Diretora. A Comissão Pedagógica é constituída pela Diretora do CFAE, que preside às reuniões deste órgão, bem como às reuniões do Conselho de Diretores, órgão constituído por todos os Diretores das escolas e agrupamentos associados, e a Secção de Formação e Monitorização, constituída pelos docentes nomeados pelo Diretor de cada escola/agrupamento para exercerem essa função.

A figura 1 ilustra o funcionamento do CFBSB e as suas estruturas de direção e gestão.

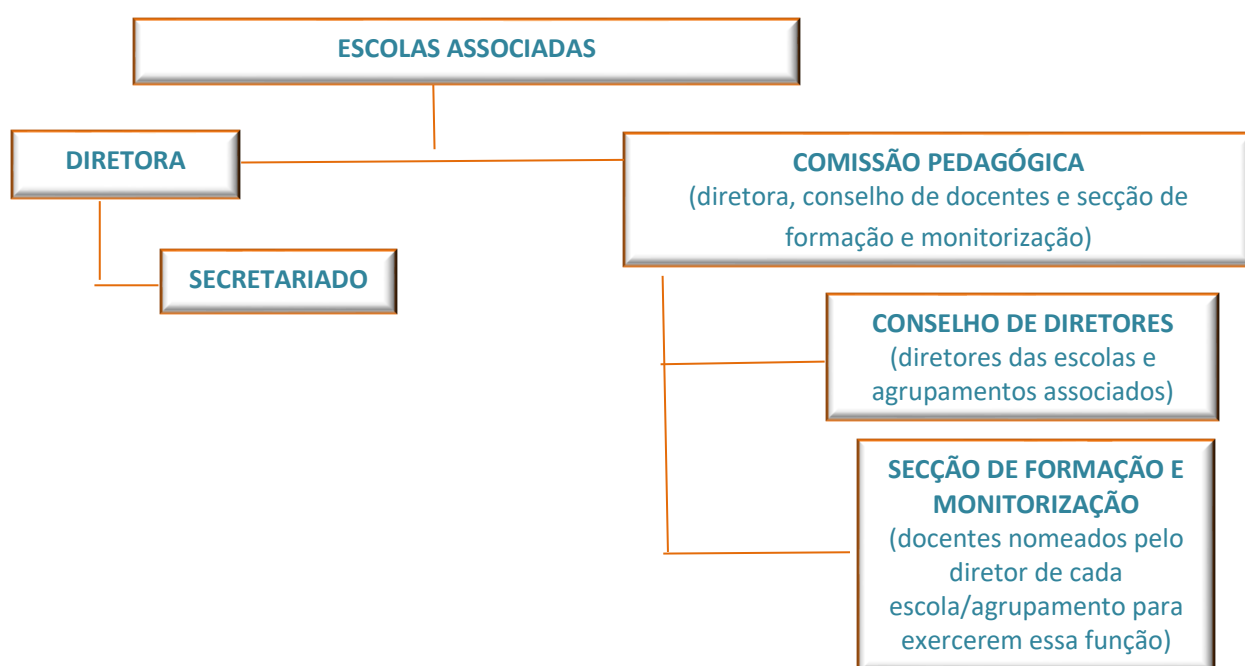


Figura 1. Organograma do CFBSB

As competências de cada um destes órgãos de gestão do Centro estão explanadas no Regulamento Interno, disponível na sua página *online* (in http://www.centrobsb.com/index.php?option=com_content&view=article&id=93&Itemid=57)

Apresenta-se no Quadro 1 a identificação dos dirigentes máximos de cada Agrupamento de Escolas /Escola não agrupada associados ao Centro, que compõem simultaneamente o Conselho de Diretores.

Quadro 1 – Diretores das escolas/agrupamentos associados

ESCOLAS / AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS	DIRETOR(A)
Agrupamento de Escolas André de Gouveia	Maria de Lurdes Beraldo Brito
Agrupamento de Escolas de Arraiolos	Hermenegildo Domingos dos Santos Pateiro
Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo	Idalina de Fátima Paulo Bento
Agrupamento de Escolas de Mora	Joaquim António Rodrigues de Mira
Agrupamento de Escolas de Portel	Paula Maria Travanca Figueira
Agrupamento de Escolas de Vendas Novas	Adélia de Jesus Caetano R. Bentes
Agrupamento de Escolas de Viana do Alentejo	Maria Manuel Carvalho Aleixo
Agrupamento de Escolas Gabriel Pereira	Fernando Farinha Martins
Agrupamento de Escolas Manuel Ferreira Patrício	Manuel Cabeça Dinis
Agrupamento de Escolas Severim de Faria	Ana Isabel Trigacheiro Pires
Escola Profissional da Região Alentejo	João Luís Latas Lázaro

A Comissão Pedagógica é o órgão científico-pedagógico de direção estratégica, coordenação, supervisão e acompanhamento do Plano de Formação e de Atividade (PFA) do CFBSB. A Secção de Formação e Monitorização (SFM) (cuja composição é demonstrada no Quadro 2) deste órgão é constituída pelos responsáveis dos planos de formação das escolas associadas e pela diretora do CFBSB. Compete à diretora de Centro (e à sua equipa de trabalho) a gestão e concretização do PFA, providenciando recursos humanos e materiais, gerindo conflitos e monitorizando ações.

Quadro 2 – Composição da Secção de Formação e Monitorização

COMPOSIÇÃO DA SFM	
Esta secção da Comissão Pedagógica é constituída pela Diretora do Centro, que coordena, e pelo responsável do Plano de Formação de cada uma das escolas associadas (docentes nomeados pelo/a Diretor(a) de cada escola/agrupamento para exercerem essa função.	
Centro de Formação Beatriz Serpa Branco	Maria José Silvestre (Diretora)
Agrupamento de Escolas André de Gouveia	Emídio Riscado
Agrupamento de Escolas de Arraiolos	Luís Miguel Carreira
Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo	Ana Isabel Casadinho
Agrupamento de Escolas de Mora	Vivência Magalhães
Agrupamento de Escolas de Portel	Sérgio Laranjinho
Agrupamento de Escolas de Vendas Novas	Aurora Costa
Agrupamento de Escolas de Viana do Alentejo	Rosa Barros Costa
Agrupamento de Escolas Gabriel Pereira	Ilda Ambrósio
Agrupamento de Escolas Manuel Ferreira Patrício	Elsa Maria Barbosa
Agrupamento de Escolas Severim de Faria	Ana Margarida Rosado
EPRAL	João Lázaro

2.4. Território educativo da área de abrangência do Centro

Como entidade formadora acreditada, o CFBSB deve perseguir os objetivos maiores da Formação Contínua: a promoção, atualização e valorização pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes em funções públicas, em consonância com as políticas de desenvolvimento, inovação e mudança da Administração Pública; a satisfação das prioridades formativas dos docentes, não docentes e lideranças organizacionais; a melhoria da qualidade do ensino e dos resultados da aprendizagem escolar dos alunos; o aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional dos profissionais da educação, na perspectiva da melhoria do seu desempenho e da satisfação pessoal, profissional e organizacional; a difusão de conhecimento e capacidades orientada para o reforço dos projetos educativos e curriculares; a aquisição de competências visando o desempenho de novas atividades profissionais; o desenvolvimento de competências de aprendizagem de forma autónoma e contínua ao longo da vida; a partilha de conhecimento e capacidades orientada para o desenvolvimento profissional dos profissionais, em particular, e da Educação, em geral.

Com vista à adequação do desenho da ação aos destinatários e à situação de partida, revelou-se de extrema relevância o conhecimento dos Agrupamentos e Escolas associados ao Centro, ao nível dos recursos humanos. O Quadro 3 procede a essa caracterização, em termos de pessoal docente, pessoal não docente e crianças e alunos.

Quadro 3 – Caracterização das escolas/agrupamentos associados

AE/EnA	Pessoal docente / técnicos				Pessoal não docente			Crianças / alunos				
	EPE	1.º CEB	2.º CEB	3.º CEB/SEC	Outros	A.T.	A.O.	EPE	1.º CEB	2.º CEB	3.º CEB	Ens Sec
<i>AE Manuel Ferreira Patrício</i>	12	38	40	45	20	6	51	80	450	250	200	-
	TOTAL: 135				TOTAL: 77			TOTAL: 980				
<i>A E Gabriel Pereira</i>	4	41	38	189	7	11	87	65	508	296	527	623
	TOTAL: 272				TOTAL: 105			TOTAL: 2019				
<i>AE Severim de Faria</i>	3	32	26	116	1	10	24	19	419	223	528	462
	TOTAL: 177				TOTAL: 35			TOTAL: 1431				
<i>AE André de Gouveia</i>	31	40	37	156 a)	3 b)	12	65	235	561	269	440	536
	TOTAL: 264				TOTAL: 80			TOTAL: 2040				
<i>AE de Arraiolos</i>	6	15	14	48	12	6	25	63	167	92	180	109
	TOTAL: 83				TOTAL: 45			TOTAL: 611				
<i>AE de Montemor-o-Novo</i>	19	42 +11 Téc.Sup. AEC	34	96 +14 Docentes Ed. Especial +2 Técnicos Superiores	2 Prof.RVC 3 Psicólogos	10	65	208	494	255	449	372
	TOTAL: 216				TOTAL: 81			TOTAL: 1288				
<i>AE de Mora</i>	7	17	10	30	-	5	23	64	94	50	105	53
	TOTAL: 64				TOTAL: 28			TOTAL: 266				
<i>AE Vendas Novas</i>	7	24	21	102	10	8	50	153	347	182	308	401
	TOTAL: 154				TOTAL: 68			TOTAL: 1391				
<i>AE de Viana do Alentejo</i>	6	13	13	49	4	7	39	91	185	102	154	158
	TOTAL: 81				TOTAL: 50			TOTAL: 690				
<i>AE de Portel</i>	7	13	12	34 c)	4 d)	6	41	39	153	101	129	3
	TOTAL: 66				TOTAL: 51			TOTAL: 425				
<i>EPRAL</i>	-	-	-	46	15	3	16	-	-	-	-	430
	TOTAL: 46				TOTAL: 34			TOTAL: 430				
TOTAIS gerais	Professores e Técnicos: 1558				PND: 654			Crianças e alunos: 11571				

NOTAS: a) 19 são de Ed. Especial; b) Psicólogos; c) 7 são de Ed. Especial; d) Técnicos

3. Identificação das necessidades de formação

O Plano de Formação visa contribuir para o desenvolvimento profissional, ético e deontológico dos docentes e dos não docentes, face às necessidades diagnosticadas no contexto dos territórios educativos. Visa proporcionar e promover soluções adequadas, inovadoras e de qualidade, proporcionando conhecimentos, desenvolvendo capacidades e promovendo as competências dos profissionais.

Para cumprir esse desígnio, as necessidades de formação foram objeto de auscultação, em todas as unidades orgânicas associadas ao CFBSB, através da intervenção do Conselho de Diretores e da intervenção da Secção de Formação e Monitorização do CFBSB.

Numa primeira fase, a auscultação foi levada a cabo aquando da auscultação relativa ao Plano de Recuperação das Aprendizagens. Essa primeira identificação de necessidades de formação ocorreu em finais de abril de 2021 e teve o resultado constante do Quadro 4.

Quadro 4 – Identificação inicial de necessidades de formação

Pessoal não docente	Gestão de conflitos
	Relacionamento interpessoal
Pessoal docente	Avaliação pedagógica
	Avaliação em situações de E@D
	Didáticas específicas (para os diferentes grupos)
	Trabalho colaborativo
	Flexibilização curricular
	Diferenciação pedagógica
	Metodologia de projeto
	Aprendizagens ativas
	Gestão de conflitos
	Relacionamento interpessoal
	Literacias digitais (Utilização de plataformas pedagógicas digitais / Criação de recursos educativos digitais)

Intimamente ligada à melhoria da profissionalidade docente está a deteção das necessidades de formação (Casanova, 2005³) realizada em contexto. Assim, durante o mês de maio, as necessidades de formação foram objeto de nova auscultação, em todas as unidades orgânicas associadas ao CFBSB, através da aplicação de questionário de interesses e necessidades, a diretores, docentes e não docentes. Os questionários aplicados foram da responsabilidade da Diretora e da Secção de Formação e Monitorização da Comissão Pedagógica (SFM). Consideramos que o CFBSB cumpriu assim a sua missão de apoiar as escolas associadas no levantamento das suas necessidades de formação, as quais poderão ser tidas em conta na elaboração dos respetivos planos de formação (Despacho n.º 18038/2008, de 4 de julho).

³ Casanova, M. P. (2005). *A Escola como Observatório de Diagnóstico de Necessidades de Formação Continua: Um estudo de Caso* (Texto Policopiado). Évora: Universidade de Évora.

Tendo sido aplicados em cada uma das onze unidades orgânicas que compõem os AE e EnA da área de abrangência do Centro, adotou-se a estratégia de identificar, em cada unidade orgânica, as temáticas mais assinaladas pelos respondentes, consideradas assim como as áreas prioritárias de formação. O resultado desse questionamento consta do Quadro 5, que apresenta as quatro áreas mais identificadas pelos respondentes.

Quadro 5 – Identificação das áreas prioritárias de formação

Pessoal docente	Didática específica
	Ensino, aprendizagem e avaliação
	Promoção da capacitação digital própria
	Promoção da competência digital dos alunos
Pessoal não docente	Relações interpessoais
	Primeiros socorros
	Gestão de novas tecnologias e gestão do espaço educativo / TIC
	Como lidar com os alunos de hoje / gestão de conflitos

Relativamente ao inquérito aplicado aos Diretores, ele surgiu da evidência de que no Plano de Formação financiado pelo POCH para 2021/2013 as áreas de formação abrangidas estão, quase exclusivamente, inseridas nas “Tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar”. Questionados sobre a relevância de inclusão, no Plano de Formação para 2021/22, de ações de formação para pessoal docente (em qualquer modalidade) nas outras áreas de formação legalmente previstas no Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, e expressas no Despacho n.º 5418/2015, 100% dos respondentes responderam afirmativamente. Foram classificadas como muito relevantes as seguintes temáticas: **Autoavaliação da escola e monitorização e Supervisão da prática letiva e desenvolvimento profissional**. A totalidade dos respondentes considerou útil que o Centro encontre os meios para ‘**Apoiar as escolas/agrupamentos nos processos de autoavaliação**’. No que concerne ao pessoal não docente, foi considerada muito importante a oferta de formação nas áreas previstas no Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, conjugado com o Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, conforme se ilustra no Quadro 6.

Quadro 6 – Ordenação das áreas prioritárias de formação para PND, segundo os Diretores

Área de formação	Temáticas	Valorização		
		Muito importante	Importante	Pouco importante
Tecnologias da comunicação e da informação	Utilização e/ou manutenção de equipamentos informáticos e de comunicação	86%	14%	0%
Relação pedagógica e relações humanas	Desenvolvimento psicológico da criança e do adolescente	71%	29%	0%
	Aspetos pedagógicos da ação educativa	71%	29%	0%
	Atendimento	71%	14%	14%
Áreas específicas de atividade profissional	Organização e animação de bibliotecas escolares ou de centros de recursos	71%	14%	14%
	Organização e animação de laboratórios e de espaços oficiais	71%	14%	14%
Gestão e administração escolar	Alunos	71%	0%	14%
	Pessoal docente e não docente	71%	0%	14%
	Remunerações e contabilidade	57%	14%	14%
	Higiene, saúde e segurança	57%	14%	14%
	Organização dos serviços	43%	29%	14%
Desenvolvimento organizacional	Gestão da qualidade	57%	43%	0%
	Comunicação interna e externa das organizações	43%	57%	0%

A publicação do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, trouxe novas competências às autarquias, em matéria de educação, nomeadamente na área da gestão de recursos humanos. Com vista a uma atuação concertada e consequente, levámos a cabo a auscultação da Autarquia de Évora (responsáveis da Divisão da Educação e Intervenção Social), relativamente às perceções sobre necessidades de formação do pessoal não docente, em reunião ocorrida em 8 de junho. É nosso objetivo levar a cabo reuniões com os responsáveis autárquicos dos municípios de Arraiolos, Montemor-o-Novo, Mora, Portel, Vendas Novas e Viana do Alentejo, o que ainda não foi possível.

O resultado da auscultação referida encontra-se inserido no Quadro 7, que identifica as necessidades globais de formação, para pessoal não docente.

Quadro 7 – Identificação das áreas globais de formação (pessoal não docente), segundo a Autarquia de Évora

Área de formação	Temáticas	Destinatários
<i>Relação pedagógica e relações humanas</i>	Primeiros socorros	Todos
	Trabalho em equipa	Todos
	Desenvolvimento psicológico da criança e do adolescente	Todos
<i>Desenvolvimento organizacional</i>	Higiene e segurança nos espaços	Pré-escolar e 1.º Ciclo

	Higiene e segurança nos refeitórios	Refeitórios
<i>Gestão e administração escolar</i>		
<i>Áreas específicas de atividade profissional</i>	Gestão e animação de recreios	Pré-escolar e 1.º Ciclo
<i>Tecnologias da comunicação e da informação</i>	(Novas) adições	Todos

No quadro da reflexão sobre as ofertas de formação para os profissionais da educação, importa não nos esquecermos da importância da capacitação das escolas/agrupamentos para uma atuação capaz de responder aos mais atuais desafios das linhas de política educativa nacionais, para o que deverá contribuir a formação contínua: o **sucesso** de todos e de cada um dos alunos, numa lógica de **escola inclusiva**, que deverá ter como referência o *Perfil dos Alunos à saída da escolaridade obrigatória*; a **redução da taxa de abandono escolar** e da **taxa de retenção**; a melhoria na **qualidade do sucesso**; o aumento do número de alunos com **percursos diretos de sucesso**; a **equidade** no sucesso dos alunos; a *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania*; a **recuperação das aprendizagens**; e o apoio à implementação de projetos, como o Programa Erasmus, o Plano Nacional das Artes, os projetos *Etwinning* ou os programas de Tutorias e Mentorias, para citar apenas alguns em curso nos AE associados. Importa ainda capacitar o Centro para o apoio eficaz às lideranças (de topo e intermédias) das escolas/agrupamentos, nas áreas que foram e/ou venham a ser identificadas como necessárias.

4. Plano de Formação 2021/22

4.1. Formação financiada – candidatura POCH 2021/23

O Plano de Formação previsto para 2021/22 integra o plano financiado pelo POCH para 2021/2013. As áreas de formação abrangidas estão, na sua larga maioria, inseridas nas “Tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar”, o que é compreensível pelo facto de ele ter correspondido ao desígnio educativo da tutela de implementação do Plano de Capacitação Digital de Docentes, surgido com o objetivo de

garantir o desenvolvimento das competências digitais necessárias ao ensino e aprendizagem neste novo contexto digital. Para isso, a Direção-Geral da Educação (DGE) articula com os Centros de Formação de Associações de Escolas (CFAE) o desenvolvimento desta iniciativa através de um conjunto de atividades, das quais se destacam as oficinas de formação em 3 níveis de proficiência digital. A capacitação dos docentes tem um papel determinante no

alicerçar da integração transversal do Digital nas suas práticas profissionais e pedagógicas, na vida da escola, nas suas rotinas e procedimentos diários, na vida dos alunos, nas suas práticas de aprendizagem e exercício de cidadania. (in <https://www.dge.mec.pt/pcdd/pcdd.html>)

O Quadro 8 ilustra as componentes do Plano de Formação do CFPBSB para 2021/23, ações financiadas pelo POCH.

Quadro 8 – Plano de formação 2021/23 – ações financiadas pelo POCH

PESSOAL DOCENTE	
Formação financiada (candidatura POCH 2021/23) – Áreas de formação, segundo o Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro, e expressas no Despacho n.º 5418/2015	
Área de formação	Ações de Formação
Área da docência (conhecimentos que constituem matérias curriculares nos vários níveis de ensino)	Explorar conceitos matemáticos em ambientes digitais nos primeiros anos de escolaridade
Prática pedagógica e didática na docência, designadamente a formação no domínio da organização e gestão da sala de aula	APP com aplicação na educação
	Ensino e aprendizagem <i>online</i>
	Tecnologias da Informação e da Comunicação em ambiente Virtual
	Tarefas de avaliação com o GeoGebra Classroom
	Avaliação pedagógica. Construindo aprendizagens em sala de aula e a distância
	Construir aprendizagens por trabalho de projeto em sala de aula e a distância
Ensino e aprendizagem com TIC na Educação inclusiva	
Formação educacional geral e das organizações educativas	
Administração escolar e administração educacional	
Liderança, coordenação e supervisão pedagógica	
Formação ética e deontológica	
Tecnologias da informação e comunicação aplicadas a didáticas específicas ou à gestão escolar	Capacitação Digital de Docentes – Nível 1
	Capacitação Digital de Docentes – Nível 2
	Capacitação Digital de Docentes – Nível 3
	Capacitação Digital dos docentes da educação pré-escolar
	Documentos colaborativos, inquéritos e apresentações na WEB
PESSOAL NÃO DOCENTE	
Formação financiada (candidatura POCH 2021/23) – Áreas de formação, segundo o Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, conjugado com o Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho	
Área de formação	Ações de Formação
Relação pedagógica e relações humanas	
Desenvolvimento organizacional	
Gestão e administração escolar	
Áreas específicas de atividade profissional	Trabalho com a Folha de Cálculo no âmbito da Administração Escolar
	Plataformas eletrónicas para a contratação pública
Tecnologias da comunicação e da informação	Introdução ao Word & utilização básica da internet

A análise do Quadro 8 permite identificar claramente as áreas de formação, legalmente consignadas, a que o Plano de Formação para 2021/2013 não consegue dar resposta: Formação educacional geral e das organizações educativas, Administração escolar e administração educacional, Liderança, coordenação e supervisão pedagógica e Formação ética e deontológica, para o pessoal docente; Relação pedagógica e relações humanas, Desenvolvimento organizacional e Gestão e administração escolar, para o pessoal não docente.

4.2. Opções estratégicas

Concebemos um plano de formação como um instrumento de gestão aberto, flexível e ativo, adequado ao contexto e que cruza informações oriundas de diferentes atores. Tendo assegurado o envolvimento de um vasto leque de atores na fase de diagnóstico e conceção, importa agora continuar a envolver os destinatários (os docentes e os não docentes) na reflexão, com vista à concretização de um plano que resulte de percursos cruzados, amadurecidos e partilhados pelos AE e EnA, sem esquecer o apoio aos projetos que animam as escolas e conduzem a uma melhoria na prestação do serviço educativo e na qualidade da Educação.

Assim, propomos como **objetivos específicos** do Plano de Formação para 2021/22 o alargamento do Plano inicial de formação (Quadro 8) com a oferta de **i)** pelo menos uma ação de formação de cada uma das temáticas consideradas prioritárias pelos profissionais docentes e não docentes; **ii)** três ações de formação das áreas consideradas prioritárias pelas lideranças de topo; **iii)** três ações de formação nas áreas consideradas relevantes pela Autarquia de Évora e outro(s) eventual(ais) município(s) que vierem a colaborar com o CFBSB; **iv)** ações de formação emanadas da tutela que respondam aos projetos implementados nos AE/EnA.

Para o cumprimento dos objetivos específicos delineados importa **desenvolver lógicas associativas, territorializadas e de autonomia**. Daqui surge a necessidade de **envolvimento das escolas, dos docentes e demais atores educativos na concretização do plano de ação que projetamos concretizar**. Defendemos a conceção e a promoção da **formação nos próprios contextos de trabalho**, como forma de responder às necessidades concretas. Parece-nos ainda fundamental o envolvimento dos atores organizacionais aos mais diversos níveis, incluindo o papel de formadores internos. Para tal, torna-se imprescindível a valorização dessa função

pelas lideranças de topo, nomeadamente para efeitos de distribuição de serviço, como forma de promover o reconhecimento profissional.

Constatando-se a inexistência, no plano de formação inicial (Quadro 8), de oferta formativa em áreas nucleares como a didática, a melhoria dos processos de ensino-aprendizagem-avaliação, e outras, assinaladas como necessidades pelos docentes e não docentes dos AE/EnA da área de abrangência do CFBSB, desencadeámos procedimentos vários, conducentes ao **alargamento da abrangência da oferta formativa** e ao **estabelecimento de parcerias**.

Realizámos encontros e reuniões com variadas entidades locais e nacionais, e propomo-nos estabelecer parcerias várias, nomeadamente com a Câmara Municipal de Évora, a Universidade de Évora, a Associação de Professores de Português, a Associação de Professores de Matemática, a APPI, a Administração Regional de Saúde do Alentejo, a DGE-Plano Nacional das Artes, e outras.

5. Comunicação à comunidade

O Plano de Formação executado irá sendo divulgado através da página *online* do CFBSB e da sua página de *Facebook*. Sempre que se considere oportuno, a divulgação das ações de formação ocorrerá também via *e-mail*, através das Direções dos AE/EnA.

6. Avaliação do Plano de Formação

O Plano de Formação do CFBSB será alvo de processos vários de monitorização e avaliação, que ocorrerão ao longo do processo e no final de cada ano letivo, por forma a dar cumprimento ao disposto no Despacho n.º 4595/2015, de 6 de maio, conforme se transcreve:

Artigo 3.º

Avaliação das ações de formação

1 — *As entidades formadoras são responsáveis pela avaliação das ações de formação acreditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua (CCPFC) que realizam.*

2 — *As ações de formação contínua acreditadas pelo CCPFC são avaliadas pelo formando, pelo formador e pela entidade formadora, de modo a permitir a análise da sua adequação aos objetivos*

definidos e da sua relevância para a melhoria do ensino e dos resultados escolares dos alunos, para o desenvolvimento profissional dos docentes e para a melhoria organizacional das escolas.

3 — Nos termos e critérios definidos pela direção da entidade formadora, a avaliação das ações de formação tem por base:

- a) A adequação às prioridades de formação definidas;*
- b) O funcionamento da ação de formação;*
- c) Os resultados alcançados;*
- d) Os impactos a registar.*

4 — À entidade formadora cabe:

- a) Elaborar os instrumentos e os critérios de avaliação em cada uma das modalidades de formação previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 22/2014, de 11 de fevereiro;*
- b) Proceder ao tratamento dos dados recolhidos;*
- c) Promover a divulgação dos respetivos resultados à comunidade educativa;*
- d) Utilizar os resultados como elemento de regulação e melhoria da formação.*

5 — Até ao final do mês de junho de cada ano escolar, a secção de formação e monitorização da comissão pedagógica elabora o relatório anual de avaliação da formação, que informa a elaboração do plano de formação anual ou plurianual seguinte.

Assim, conforme ilustra o Quadro 9, diversas metodologias e instrumentos serão levados a cabo e implementados, por forma a dar proceder ao acompanhamento e à avaliação do Plano de Formação e à avaliação do impacto esperado e dos resultados da formação.

Quadro 9 – Monitorização e avaliação do Plano de Formação de 2021/22

MOMENTO	OBJETO DE ANÁLISE	ITENS A OBSERVAR	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	CRITÉRIOS
INTERMÉDIO	Execução do Plano	-Execução; -Contexto; -Clima da formação.	- Questionário a administrar aos formandos no início de cada uma das ações de formação.	- Conformidade com a planificação; - Grau de implicação dos formandos na formação; - Grau de eficácia, poder motivador; - Grau de adequação aos interesses e motivações dos formandos.
FINAL	Avaliação da execução (questões-chave devem constar de todos os questionários e relatórios)	-Resultados obtidos; -Valoração; -Continuidade: medidas a introduzir para melhoria da ação.	- Análise de conteúdo dos documentos em uso no CFAE (questionários aos formandos); - Relatórios dos formadores);	- Níveis de concretização; - Meios utilizados na determinação dos resultados; - Adequação das abordagens metodológicas;

			<ul style="list-style-type: none"> - Relatórios dos formandos; - Análise estatística dos indicadores de realização física das ações. 	<ul style="list-style-type: none"> - Controlo interno do plano; - Grau de participação dos interessados.
PÓS-FORMAÇÃO	Impactos da formação	<ul style="list-style-type: none"> -Efeitos da formação nas práticas dos docentes; -Produção do Relatório Final. 	<ul style="list-style-type: none"> - Questionário a administrar 3/6 meses após concluída a formação; - <i>Focus group</i> com responsáveis dos Agrupamentos; - <i>Focus group</i> com formadores; - Submissão prévia do esboço de Relatório Final à SFM. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Empowerment</i> dos formandos; - Adequabilidade da formação; - Acessibilidade da formação; - Transferibilidade para o campo das práticas educativas.

Parte II – Outras Atividades

7. Avaliação Externa do Desempenho Docente

O fim último da avaliação do desempenho docente é a melhoria da profissionalidade docente e, conseqüentemente, da qualidade do ensino (Trindade, 2007⁴).

O Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, na redação que lhe é conferida pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, consagra o regime jurídico da avaliação do desempenho do pessoal docente, que veio a ser desenvolvido pelo Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.

Nos termos daqueles diplomas, a avaliação externa do desempenho docente centra-se na dimensão científica e pedagógica e realiza-se através da observação de aulas, sendo obrigatória para os docentes em período probatório, integrados no 2.º e 4.º escalões da carreira, para os docentes integrados na carreira que tenham obtido a menção de Insuficiente e para atribuição da menção de Excelente, em qualquer escalão da carreira.

Para o efeito referido, estabelece o artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, que é constituída uma Bolsa de Avaliadores Externos (BAE). O Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro, criou o dispositivo funcional para a BAE que aproveita as estruturas existentes nos Centros de Formação de Associação de Escolas (CFAE) e o seu âmbito de abrangência geográfica, propícias a uma planificação e gestão descentralizadas da rede, com reflexos no trabalho a desenvolver por todos os intervenientes no processo de avaliação externa.

Assim, em cada CFAE é constituída uma BAE, composta por docentes de carreira de todos os grupos de recrutamento das escolas associadas e cuja gestão compete ao Diretor de cada CFAE. O Despacho n.º 13981/2012, de 26 de outubro, estabelece os parâmetros nacionais de avaliação externa, bem como os modelos de referência para os instrumentos de registo a utilizar na observação de aulas a efetuar pelos avaliadores externos no processo de avaliação (externa) do desempenho docente (AEDD).

Os procedimentos de AEDD encontram-se enquadrados nos seguintes diplomas legais: Despacho Normativo n.º 24/2012, de 26 de outubro; Despacho n.º 1398/2012, de 26 de outubro; Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro (CPA).

⁴ Trindade, V. (2007). *Práticas de Formação. Métodos e Técnicas de Observação, Orientação e Avaliação (em Supervisão)*, Lisboa: Universidade Aberta.

No âmbito das suas competências no domínio da AEDD, à Diretora do CFBSB / Coordenadora da Bolsa de Avaliadores Externos cabe: i) estabelecer o calendário para a observação das aulas; ii) informar sobre os procedimentos; iii) apoiar os avaliadores; iv) monitorizar o processo de AEDD.

Com o objetivo de cumprir os princípios norteadores destes procedimentos (confidencialidade, transparência e rigor) e a partir da experiência colhida neste âmbito, propomo-nos implementar, no ano de 2021/22, algumas alterações/reformulações, no que toca aos procedimentos e a articulação entre o CFBSB e os AE associados:

- verificação da possibilidade de alargamento da Bolsa de Avaliadores Externos, escassa em alguns grupos de recrutamento, dado o largo número de docentes em avaliação, em sede de Conselho de Diretores;

- proposta de constituição de um Regulamento da AEDD, a aprovar pela Comissão Pedagógica do Centro;

- dinamização de encontros formativos com os avaliadores externos;

- dinamização de encontros formativos com os docentes avaliadores.

8. Plano de Transição Digital das Escolas

O Plano de Transição Digital das Escolas⁵ persegue os seguintes objetivos: i) melhorar as aprendizagens para todos, com autonomia, responsabilidade e sentido crítico; ii) produzir um desenvolvimento curricular adequado a contextos específicos e às necessidades dos alunos; iii) resultar numa efetiva valorização profissional dos docentes e outros agentes de educação e formação; iv) contribuir ainda, de forma decisiva, para a inovação nos processos de organização e de gestão das organizações escolares.

Ao CFBSB estão cometidas responsabilidades ao nível do apoio às escolas e agrupamentos associados ao nível da utilização e construção dos diversos instrumentos/plataformas (*Check-in*, *SELFIE* e *PADDE*), tendo sido previstas as seguintes etapas: o diagnóstico inicial ao modo como as tecnologias digitais estão integradas na organização e/ou às competências digitais dos docentes, no AE; a reflexão acerca dos

⁵ Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2020, de 21 de abril.

resultados do diagnóstico; o planeamento de ações (nomeadamente formativas) que contribuam para superar eventuais fragilidades, nas áreas consideradas prioritárias; a sua implementação; a monitorização e a avaliação.

A análise de resultados do *Check-in* e da *SELFIE* deve permitir obter os pontos fracos e fortes da organização, promover momentos de reflexão e discussão interna sobre os resultados, definir quais as áreas de intervenção prioritária e especificar as ações a desenvolver para ultrapassar fragilidades. O PADDE é um documento estrutural na promoção de estratégias e de ações integradoras do digital que permitam melhorar a qualidade do trabalho realizado em cada escola/agrupamento, podendo e devendo ser elaborado num processo em rede e constituindo-se como um instrumento de gestão promotor de mudança organizacional.

Todo este processo tem uma calendarização definida superiormente, como se ilustra no Quadro 10.

Quadro 10 – Etapas da produção do PADDE

Calendarização	Procedimentos
<i>Fevereiro/março 2021</i>	Os professores responderam ao <i>Check-in</i> e, em função do quadro de referência DigCompEdu , foi-lhes atribuído um nível.
<i>Abril/maio 2021</i>	Formação das equipas EDD designadas por cada agrupamento/escola que serão responsáveis pela elaboração do PADDE.
<i>Abril a junho 2021</i>	As equipas responsáveis pelo PADDE de cada escola irão parametrizar a ferramenta SELFIE para fazer o diagnóstico da competência digital da escola e, com base nos resultados obtidos, criar o plano de ação. Início da formação a nível nacional para todos os docentes, organizada em 3 níveis de proficiência, de acordo com DigCompEdu : Nível 1 – Recém-chegado ou explorador; Nível 2 - Integrador ou especialista; Nível 3 - Líder ou pioneiro.
<i>Setembro 2021</i>	Início da implementação do PADDE que deverá ser aplicado até ao final do ano letivo de 2022-2023.

O acompanhamento das Equipas de Desenvolvimento Digital das Escolas tem sido feito pelo Embaixador Digital do Centro, em conjugação estreita com a Diretora.

Para o ano letivo de 2021/22, o CFBSB propõe-se continuar a envolver os docentes das Equipas de Desenvolvimento Digital das Escolas em comunidades de prática, suportadas em trabalho colaborativo e interorganizacional, estimulando a reflexão, a partilha e a utilização

crítica do digital em contexto educativo, através da manutenção da realização de reuniões e encontros formativos, com vista a conceber e/ou implementar os PADDE nos contextos das escolas, corrigindo elementos ou eventos menos positivos despistados pelas ferramentas *Check-In* e *SELFIE*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Formação e Ação do CFBSB deve ser entendido por todos os seus *stakeholders* como um instrumento de gestão, aberto e em permanente adequação às necessidades emergentes. A lista de ações que são dinamizadas quotidianamente no CBBSB, desde as atividades de representação do Centro, às inúmeras reuniões de trabalho, atendimento geral, atualização de dados, preparação/monitorização/avaliação das ações de formação, etc. Dessas ações daremos conta aquando da apresentação do Relatório deste Plano.

Devendo assim ser entendido como um plano aberto, ele incluirá, certamente, ações no domínio da divulgação de conhecimento científico e praxiológico, pois a modernização da escola pública e a melhoria das aprendizagens dos alunos implica profissionais em constante formação (*life-long-learning*). Propomo-nos, ainda, dinamizar e dar apoio, numa lógica de proximidade e de mobilização de, aos projetos das escolas, nomeadamente no âmbito da autonomia e da flexibilidade curricular, numa rede de proximidade, funcionando como motor pedagógico desta comunidade, e divulgando as boas práticas alcançadas.

Évora, 16 de junho de 2021

A Diretora do Centro de Formação Beatriz Serpa Branco



(Maria José Silvestre)

Aprovado em Conselho de Diretores de 23 de junho de 2021